ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Воронежской области
«Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж
имени Василия Михайловича Пескова»
(ГБПОУ ВО «ВГПГК имени В.М. Пескова»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Воронежской области
«Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж
имени Василия Михайловича Пескова»
(ГБПОУ ВО «ВГПГК имени В.М. Пескова»)
на 2022–2025 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж имени Василия Михайловича Пескова» (далее – Колледж).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– профсоюзная организация Колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации Колледжа Оксаны Александровны Исаевой.

- работники Колледжа, в лице представителя от трудового коллектива Романа Алексеевича Котова;

– работодатель в лице его представителя – директора Колледжа Александра Николаевича Мачульского.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Текст Договора доводится до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе по оплате труда, занятости, переобучению, условиям высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшению условий и охраны труда, социальным гарантиям, и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор Колледжа не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением между Департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2022-2025гг..

Коллективный договор Колледжа вступает в силу с даты подписания и действует в течении трех полных лет с даты подписания.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Рассматривать предложения руководителей подразделений Колледжа и своевременно, в пределах имеющихся финансовых средств, утверждать штатное расписание Колледжа.

3.1.2. Осуществлять прием, перевод, перемещение, существенное изменение условий труда и увольнение преподавателей и работников Колледжа на основании действующего Трудового кодекса РФ и настоящего Договора.

3.1.3. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня преподавателей и других работников Колледжа.

3.1.4. Проводить сокращение численности или штата работников Колледжа в соответствии с законодательством РФ, в частности информировать профком не менее чем за два месяца и предупреждать сотрудников не менее чем за два месяца о предполагаемом сокращении штатов.

3.1.5. Составлять предварительную тарификацию педагогических работников на новый учебный год до 25 мая, окончательную тарификацию – до 1 сентября.

Установление объема учебной нагрузки преподавателей колледжа и его филиалов и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки регулируется Отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Положением об оплате труда в ГБПОУ ВО «ВГПГК имени В.М. Пескова».

3.1.6. Своевременно доводить до сведения трудового коллектива Колледжа информацию о системе оплаты труда на очередной учебный год.

3.1.7. Соблюдать нормы и правила делового этикета в отношениях с членами трудового коллектива.

3.1.8. Обеспечивать совместно с профкомом регулярные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников средних специальных учебных заведений.

3.1.9. Права, обязанности, гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников и студентов Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа Профсоюза работников образования и науки РФ определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», уставом Колледжа, настоящим Договором.

3.1.10. Обеспечивать соблюдение социально-трудовых прав и социальную защиту членов трудового коллектива в случае нарушения законодательства при найме, переводе, увольнении с работы, оплате труда, предоставлении отпуска, материальном обеспечении в период временной нетрудоспособности, нарушении правил и норм охраны труда, жилищного законодательства, в случае потери работы, ликвидации организации, нарушении других прав и законных интересов.

3.1.11. Способствовать успешной работе коллектива Колледжа, повышению качества труда, оплаты труда в зависимости от его результатов, обеспечению роста профессионального уровня членов трудового коллектива, соблюдению ими трудовой дисциплины.

3.3. Представитель от трудового коллектива имеет право:

3.3.1. Представлять интересы трудового коллектива.

3.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и настоящего Договора.

3.4. Права и обязанности работников.

3.4.1. Все работники Колледжа имеют право:

– на предоставление рабочего места, соответствующего требованиям безопасности труда и положениям Договора;

– на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

– на установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;

– на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ;

– на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

– на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

– на выплату единовременного пособия при увольнении работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, в размере до трех средних заработков работников в зависимости от стажа работы в Колледже:

- до 5 лет – в размере одного среднего заработка;
- от 5 до 10 лет – в размере двух средних заработков;
- 10 лет и выше – в размере трех средник заработков.

3.5. Все работники Колледжа обязаны:

– соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, устав Колледжа;

– работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

– своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда;

– воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

– соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

– принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

– обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укреплением здоровья;

– обеспечивать высокую эффективность учебного процесса;

– нести полную материальную ответственность на основании действующего законодательства;

– возмещать расходы Колледжа на обучение при увольнении, если после окончания учебы время работы в колледже составило менее трех лет.

4. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовой договор с работниками Колледжа заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

4.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 Трудового кодекса РФ), и иными федеральными законами.

4.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной в бумажном или электронном виде.

Работодатель имеет право в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовая функция, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа и обязуется:

5.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности).

5.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–177 Трудового кодекса РФ.

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–177 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Работодатель уведомляет представителя от трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала.

6.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения представителя трудового коллектива, профкома.

6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 Трудового кодекса РФ.

6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата или численности (ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.5. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, предоставляется информация в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы 8 часов в неделю в соответствии с соглашением Воронежского областного комитета профсоюзов и администрацией Воронежской области.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с Соглашением, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

7.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 113, 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.5. Время зимних каникул является рабочим временем педагогических работников Колледжа. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

7.6. Каждый работник в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ имеет право на очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28. календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска в количестве 56 календарных дней устанавливается в соответствии с перечнем категорий педагогических работников, указанных в Постановлении Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни. вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, олимпиады, работы в городских лагерях, дежурств, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя от трудового коллектива,

7.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.9. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представителя от трудового коллектива.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного

пуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

7.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени отпуска позднее чем за две недели до его начала.

7.12. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим работникам а первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев заботы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный оттек при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ненормированный рабочий день устанавливается:

- главному бухгалтеру - 14 календарных дней;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе- 14 календарных дней;
- заместителю директора по безопасности - 14 календарных дней;
- начальнику отдела кадров - 14 календарных дней;
- инспектору отдела кадров - 14 календарных дней;
- специалисту отдела кадров - 14 календарных дней;
- заведующему учебной частью- 14 календарных дней;
- бухгалтеру - 14 календарных дней;
- руководителю контрактной службы - 14 календарных дней;
- программисту – 7 календарных дней;
- системному администратору – 7 календарных дней;
- водителю- 3 календарных дня;
- секретарю директора – 14 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый в календарных днях отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- при сопровождении детей младшего школьного возраста (с 1-го по 4-й классы) в школу первого сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение года листков нетрудоспособности - 1 день.

7.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом колледжа.

7.14.3. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих, проходящих службу по контракту;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (I, II, III степени);
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (I, II, III степени);
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет.
- согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов должна составлять 30 календарных дней, которая устанавливается при приеме на работу. Если работник в период работы представляет документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, в трудовой договор вносятся изменения, предусматривающие удлиненный основной отпуск.

Если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор снова необходимо внести изменения, чтобы установить отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.14.4. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против корона вирусной инфекции (COVID-19), по их личным заявлениям, два оплачиваемых дня отдыха. Предоставление дополнительных дней не является основанием для уменьшения размера оплаты труда в месяц их предоставления.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха должны быть использованы работниками при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.14.5. Время для отдыха других работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

8. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников Колледжа производится на основании положения об оплате труда работников колледжа. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ устанавливаются размеры доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, при проведенной специальной оценке условий труда

8.2. Индексация заработной платы работникам Колледжа производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами об увеличении тарифных ставок и имеющимися средствами.

8.3. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц (26-го числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца; 11-го числа, следующего за расчетным, выплачивается окончательный расчет за текущий месяц).

8.5. Заработная плата выплачивается работнику в кассе либо перечисляется на личный счет в банке согласно личному заявлению.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.6. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

8.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

8.9. Согласно положению об оплате труда и порядке материального стимулирования работников Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа директором Колледжа могут устанавливаться дифференцированные доплаты и стимулирующие надбавки за высокие достижения в труде, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, высокое профессиональное мастерство. Выплата доплат и стимулирующих надбавок производится за счет фонда оплаты труда внебюджетных поступлений и средств субсидий.

8.9. Оплата труда преподавателей, работающих в коммерческих группах, устанавливается в порядке, определенном законодательно-нормативной базой для работников бюджетной сферы (по соответствующим ставкам ПКГ).

8.10. Выплата материальной помощи, премий и других стимулирующих доплат и надбавок производится согласно положению об оплате труда и порядке материального стимулирования работников Колледжа. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда по заработной плате за счет субсидий и внебюджетных средств.

8.11. Премирование может производиться (при наличии средств) преподавателям, сотрудникам, ветеранам труда в дни празднования Нового года, 8 Марта, Дня Победы, Дня защитников Отечества, Дня пожилого человека, Дня знаний.

В целях осуществления мер социальной поддержки выплачивать сотрудникам Колледжа за счет фонда оплаты труда внебюджетных поступлений и средств субсидий:

- к совершеннолетию 18 лет, 20 лет, 25 лет – 2000 (Две тысячи) рублей;
- к юбилею 30, 35 лет - 3000 (Три тысячи) рублей;
- к юбилею 40, 45 лет - 4000 (Четыре тысячи) рублей;
- к юбилею 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет - 5000 (Пять тысяч) рублей;

8.12. Ежемесячно при окончательном расчете за месяц работникам Колледжа выдаются расчетные листки по заработной плате.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязан:

9.1.1. Обеспечить:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

– работникам в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

– работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка.

– работникам предпенсионного возраста и пенсионерам по их заявлениям работодатель обязан ежегодно предоставлять два выходных дня для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

9.1.2. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

9.1.3. Организовать своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

9.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.6. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.3. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1.Работодатель обязуется:

10.1.1 .Безвозмездно предоставить профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения профсоюзной деятельности.

10.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы в соответствии с уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

10.1.3. Производить ежемесячную доплату председателю профсоюза в размере 25 % от базового оклада.

10.1.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

10.1.5. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.1.6. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2. Профком обязан:

10.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Колледжа, проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа.

10.2.2. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

10.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Представлять и защищать трудовые права работников Колледжа в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.2.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.

10.2.6. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.2.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.2.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

10.2.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.2.10. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработках и страховых взносах работников.

10.2.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

10.2.12. Осуществлять контроль за расходованием фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.2.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Права работников, не являющихся членами профсоюза

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально – договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

12. Организация и контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

12.2. Выполнение обязательств, вытекающих из коллективного договора, контролируется представителями сторон, его подписавшими.

12.3. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении его положений на общем собрании работников по мере необходимости или требованию одной из сторон, но не реже одного раза в год.

12.4. Дополнения или изменения в действующий Договор вносятся совместно решением работодателя и представителя от трудового коллектива и утверждаются собранием трудового коллектива Колледжа.

12.5. В порядке контроля за выполнением Договора работодатель и представитель от трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений Договора.

12.6. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Договора, работники Колледжа обращаются к представителю от трудового коллектива для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

12.7. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушившие порядок осуществления контроля за выполнением Договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 81, 336).

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:	ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:
Директор ГБПОУ ВО «ВГПГК имени В.М. Пескова»	Представитель первичной профсоюзной организации
_____ А.Н. Мачульский	_____ О.А. Исаева
«25» 03 2022 года	«25» 03 2022 года